



**SALINAN**

**SEKRETARIS JENDERAL  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT  
REPUBLIK INDONESIA**

**PERATURAN  
SEKRETARIS JENDERAL  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 15 TAHUN 2021  
TENTANG  
POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL  
SEKRETARIAT JENDERAL  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA  
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**SEKRETARIS JENDERAL  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA,**

- Menimbang :
- a. bahwa untuk menjamin keselarasan potensi pegawai negeri sipil dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan perlu disusun pola karier pegawai negeri sipil;
  - b. bahwa dalam rangka menjamin pengembangan karier pegawai negeri sipil di lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia secara selaras dan seimbang antara kepentingan pegawai dan organisasi, perlu menetapkan pola karier pegawai negeri sipil;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b, perlu menetapkan

peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia;

Mengingat

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2013 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3149);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik

Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);

6. Peraturan Presiden Nomor 26 Tahun 2020 tentang Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 39);
7. Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2014 tentang Perubahan Kedua atas Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 240);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Tahun 2019 Nomor 834);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Tahun 2020 Nomor 28);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
11. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar

Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 297);

12. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1585);

13. Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia;

#### MEMUTUSKAN

Menetapkan PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA.

#### **BAB I**

#### **KETENTUAN UMUM**

##### Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Setjen DPR RI adalah aparatur pemerintah yang di dalam menjalankan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

2. Sekretaris Jenderal adalah Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.
3. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Setjen DPR RI.
5. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
8. Karier adalah pengembangan pegawai dalam jenjang jabatan atau Pangkat yang dapat dicapai selama pengabdian sebagai PNS.
9. Pola Karier PNS yang selanjutnya disebut Pola Karier adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur

pengembangan Karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, Pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan pensiun.

10. Pola Karier Nasional adalah Pola Karier yang bersifat nasional antar-Kementerian/Lembaga, antar-Kementerian/Lembaga dengan Pemerintah Daerah atau sebaliknya dan antar-Pemerintah Daerah.
11. Jalur Karier adalah lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.
12. 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.
13. Pembinaan Karier adalah pembinaan yang perlu dan harus dilakukan agar Karier PNS jelas dan dapat dipertanggungjawabkan dengan cara menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, Pangkat, pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan jabatan, dan kompetensi serta pengalaman kerja PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan pensiun.
14. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam satuan organisasi negara.

15. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi di lingkungan Setjen DPR.
16. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah pegawai Setjen DPR yang menduduki JPT.
17. Pimpinan Tinggi Madya adalah Jabatan Sekretaris Jenderal, kepala badan, deputi, inspektur utama di lingkungan Setjen DPR RI.
18. Pimpinan Tinggi Pratama adalah Jabatan kepala biro, kepala pusat dan inspektur di lingkungan Setjen DPR RI.
19. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disebut JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
20. Pejabat Administrator adalah kepala bagian dan kepala bidang, yang memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan dan administrasi di lingkungan Setjen DPR RI.
21. Pejabat Pengawas adalah kepala sub bagian, yang melaksanakan pengawasan dan pengendalian pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan di lingkungan Setjen DPR RI yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
22. Pejabat Pelaksana adalah pejabat yang melaksanakan kegiatan pelayanan publik dan administrasi pemerintah serta pembangunan di lingkungan Setjen DPR RI.
23. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disebut JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas

berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

24. Pejabat Fungsional adalah pejabat yang menduduki Jabatan Fungsional dan melaksanakan kegiatan pelayanan fungsional yang berdasarkan keahlian dan keterampilan tertentu di lingkungan Setjen DPR RI.
25. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, mencakup pengetahuan, kecakapan, dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
26. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
27. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi, dan prinsip yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi, dan Jabatan.
28. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
29. Standar Kompetensi adalah persyaratan Kompetensi yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.

30. Formasi adalah jumlah dan susunan Pangkat PNS yang diperlukan oleh suatu organisasi negara agar mampu melaksanakan tugas pokok untuk jangka waktu tertentu.
31. Perpindahan Jabatan adalah perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT Pratama.
32. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada kesatuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
33. Penilaian Prestasi Kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.

## **BAB II**

### **MAKSUD, TUJUAN, DAN PRINSIP POLA KARIER**

#### **Bagian Kesatu**

#### **Maksud dan Tujuan**

##### Pasal 2

- (1) Maksud disusunnya Pola Karier adalah untuk menjamin kepastian arah pengembangan karier PNS mulai dari Karier terendah sampai Karier tertinggi sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan prestasi yang dimiliki.
- (2) Tujuan penyusunan Pola Karier, antara lain:
  - a. memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS;

- b. menyelaraskan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan PNS;
- c. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS;
- d. mendorong peningkatan profesional PNS;
- e. menciptakan iklim kerja yang kondusif dan transparan;
- f. menyelaraskan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi.

## **Bagian Kedua**

### **Prinsip Pola Karier**

#### Pasal 3

- (1) Pola Karier PNS dilaksanakan atas dasar prinsip :
  - a. kepastian;
  - b. profesionalitas;
  - c. transparan;
  - d. integritas
  - e. keadilan;
  - f. nasional; dan
  - g. rasional.
- (2) Kepastian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu Pola Karier harus menggambarkan kepastian tentang arah Alur Karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang undangan.
- (3) Profesionalitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Pola Karier harus dapat mendorong peningkatan Kompetensi dan prestasi kerja PNS.

- (4) Transparan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu Pola Karier harus diketahui oleh setiap PNS dan memberi kesempatan yang sama kepada PNS yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu Karier seseorang dapat meningkat jika mempunyai rekam jejak yang baik.
- (6) Keadilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu memberikan kesempatan kepada PNS yang memenuhi Standar Kompetensi ASN untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi.
- (7) Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu bahwa Pola Karier PNS dapat mendorong persatuan melalui rotasi dan mutasi antar instansi baik pusat maupun daerah sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- (8) Rasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu sesuai kebutuhan Setjen DPR RI untuk mencapai visi yang telah ditetapkan.

### **BAB III**

#### **RUANG LINGKUP**

##### Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan ini, meliputi:

- a. Jenis, unsur, dan Jalur Karier;
- b. Pembinaan dan bentuk Pola Karier;
- c. Penilaian Kompetensi dan penilaian kinerja;

- d. Pola Karier dalam Jabatan; dan
- e. Tahapan Pola Karier.

#### **BAB IV**

### **UNSUR POLA KARIER**

#### Bagian Kesatu

#### Umum

#### Pasal 5

- (1) Jenis Pola Karier terdiri atas:
  - a. Pola Karier nasional; dan
  - b. Pola Karier instansi.
- (2) Pola Karier instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b disusun sesuai dengan kebutuhan di Setjen DPR RI yang terintegrasi secara nasional.

#### Bagian Kedua

#### Unsur Pola Karier

#### Pasal 6

- (1) Unsur-unsur Pola Karier, meliputi:
  - a. pendidikan formal;
  - b. pendidikan dan pelatihan Jabatan;
  - c. usia;
  - d. masa kerja;
  - e. pangkat/golongan ruang;
  - f. tingkat Jabatan;
  - g. pengalaman Jabatan;
  - h. penilaian Prestasi Kerja; dan
  - i. kompetensi Jabatan.

- (2) Pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan sesuai dengan kebutuhan Jabatan.
- (3) Pendidikan dan pelatihan Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan sesuai dengan kebutuhan Jabatan.
- (4) Usia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c berkaitan dengan pendidikan formal dan masa kerja yang dimiliki dalam Pengembangan Karier seorang PNS.
- (5) Masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d diperhitungkan antara selisih usia saat diangkat dalam suatu Jabatan setingkat lebih tinggi dengan usia saat diangkat dalam Jabatan sebelumnya.
- (6) Dikecualikan dari ayat (5) bagi pengangkatan PNS dalam Jabatan setingkat lebih tinggi untuk pertama kali.
- (7) Pangkat/golongan ruang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e berkaitan dengan Jabatan yang diduduki dan pendidikan formal yang dimiliki.
- (8) Tingkat Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f merupakan jenjang Jabatan yang terendah sampai dengan jenjang Jabatan yang tertinggi.
- (9) Pengalaman Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g diutamakan memiliki korelasi dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki.
- (10) Penilaian Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h dilakukan terhadap seorang PNS setiap 1 (satu) tahun sekali.

- (11) Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i ditetapkan pada setiap Jabatan.

Bagian Ketiga

Jalur Pola Karier

Pasal 7

- (1) Jalur Karier PNS dimulai sejak diangkat menjadi Calon PNS sampai dengan menduduki jabatan tertinggi.
- (2) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
  - a. Jalur Karier reguler; dan
  - b. Jalur Karier percepatan. .
- (3) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a menggunakan Pola Karier horizontal, vertikal, dan diagonal.
- (4) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan melalui mutasi dan promosi PNS.
- (5) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b menggunakan Pola Karier vertikal dan diagonal.
- (6) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan melalui promosi dan penugasan PNS.
- (7) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dapat dilakukan melalui:
  - a. sekolah kader;
  - b. kenaikan pangkat istimewa; atau
  - c. rencana suksesi.

**BAB V**  
**BENTUK POLA KARIER DAN PEMBINAAN KARIER**

Bagian Kesatu

Umum

Paragraf 1

Bentuk Pola Karier

Pasal 8

- (1) Pola Karier berbentuk:
  - a. horizontal, yaitu Perpindahan Jabatan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara dalam 1 (satu) kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT.
  - b. vertikal, yaitu Perpindahan Jabatan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi, di dalam 1 (satu) kelompok JA, JF, atau JPT.
  - c. diagonal, yaitu Perpindahan Jabatan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok JA, JF, atau JPT.
- (2) Bentuk pola karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tercantum dalam Lampiran sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Sekretaris Jenderal ini.

Paragraf 2  
Pola Karier Horizontal

Pasal 9

- (1) Pola Karier horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara dilakukan melalui mutasi, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam lingkup Setjen DPR RI, antar Instansi Pusat ke Setjen DPR RI dan sebaliknya, antar Instansi Daerah ke Setjen DPR RI dan sebaliknya.
- (3) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi Madya dan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPT Madya dan JPT Pratama lainnya sesuai dengan persyaratan Jabatan.
- (2) Mekanisme perpindahan antar JPT dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 11

Pejabat Pimpinan Tinggi Madya, Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau Jabatan yang setara dapat berpindah secara horizontal ke dalam JF Ahli Utama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Pasal 12

- (1) JF dapat berpindah ke JF lain dilaksanakan sesuai dengan kualifikasi, Kompetensi, dan syarat Jabatan.
- (2) Perpindahan JF ke JF lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jenjang Jabatan dan angka kredit yang setara.
- (3) Perpindahan JF ke JF lain yang setara dapat dilakukan dalam satu atau lintas rumpun/klasifikasi JF.
- (4) Perpindahan JF ke JF lain yang setara sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan melalui uji kompetensi.
- (5) Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan oleh Instansi Pembina JF.

## Pasal 13

- (1) JF dapat berpindah ke JA sesuai jenjang Jabatan, kualifikasi, Kompetensi, dan syarat Jabatan.
- (2) JF Ahli Utama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPT Pratama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Pasal 14

- (1) Perpindahan karier horizontal bagi JA ke JF yaitu:
  - a. administrator dapat berpindah secara horizontal ke Fungsional Ahli Madya; atau
  - b. pengawas dapat berpindah secara horizontal ke Fungsional Ahli Muda.

- (2) Dalam hal kondisi tertentu perpindahan karier dapat dilakukan melalui mekanisme penyetaraan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 15

JA dapat berpindah ke JA lain yang setara sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan.

#### Paragraf 3

#### Pola Karier Vertikal

#### Pasal 16

- (1) Pola Karier Vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi dilakukan melalui promosi.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan bagi:
  - a. JA dalam satu kelompok JA;
  - b. JF dalam satu kelompok JF kategori keterampilan atau JF kategori keahlian; dan
  - c. JPT dalam satu kelompok JPT.

#### Pasal 17

- (1) Promosi dalam JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf a dilakukan sesuai dengan kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bagi:

- a. Jabatan Pengawas ke Jabatan Administrator; atau
  - b. Jabatan Pelaksana ke Jabatan Pengawas.
- (3) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

#### Pasal 18

- (1) Promosi dalam kelompok JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf b dilakukan dalam hal kenaikan jenjang JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam hal kenaikan jenjang Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pejabat Fungsional dapat berpindah dari jenjang paling rendah sampai dengan jenjang paling tinggi dalam satu kategori JF nya.
- (3) Pejabat Fungsional kategori keterampilan dapat berpindah ke kategori keahlian dalam satu rumpun/klasifikasi JF yang memiliki tugas dan fungsi yang sama.
- (4) Promosi dalam kelompok JF dilaksanakan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan berdasarkan kebutuhan organisasi dan peta Jabatan yang telah ditetapkan.

#### Pasal 19

- (1) Promosi ke dalam JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf c dilakukan sepanjang

memenuhi persyaratan Jabatan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan sistem merit dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

- (2) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dapat berpindah secara vertikal ke dalam JPT Madya.
- (3) Perpindahan secara vertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui seleksi terbuka sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (4) Rencana suksesi, seleksi terbuka, dan ketentuan sistem merit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

#### Paragraf 4

#### Pola Karier Diagonal

#### Pasal 20

- (1) Pola Karier Diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi tidak berdasarkan garis lini, melalui promosi, atau mekanisme pengangkatan dalam JF.
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bagi:
  - a. JA ke JF;
  - b. JF ke JA;

- c. JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama; atau
- d. JF Ahli Utama ke dalam JPT Madya dan JPT Utama.

Pasal 21

- (1) Perpindahan karier diagonal bagi JA ke JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf a yaitu:
  - a. Administrator dapat berpindah secara diagonal ke Fungsional Ahli Utama;
  - b. Pengawas dapat berpindah secara diagonal ke Fungsional Ahli Madya; atau
  - c. Pelaksana dapat berpindah dalam bentuk diagonal ke Fungsional kategori keahlian atau kategori keterampilan.
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme perpindahan, penyesuaian/ *inpassing* atau promosi dalam JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 22

- (1) Perpindahan karier diagonal bagi JF ke JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf b yaitu:
  - a. JF kategori keterampilan atau JF Ahli Pertama dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Pengawas; atau
  - b. JF Ahli Muda dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Administrator.
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud

pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme penugasan pada Jabatan di luar JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 23

- (1) Perpindahan karier diagonal JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf c dilaksanakan melalui promosi secara seleksi terbuka, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, persyaratan Jabatan, dan kebutuhan organisasi.
- (2) Perpindahan karier diagonal JF Ahli Utama ke dalam JPT Madya dan JPT Utama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf d dilaksanakan melalui promosi secara seleksi terbuka, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, persyaratan Jabatan, dan kebutuhan organisasi.

#### Bagian Kedua

#### Pembinaan Karier

#### Pasal 24

- (1) Karier awal PNS dilakukan melalui pengangkatan pertama dalam Jabatan pelaksana maupun JF.
- (2) Pembinaan Karier PNS dimulai sejak pengangkatan seseorang sebagai PNS sampai pensiun atau berhenti.
- (3) Pembinaan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2)

didasarkan kepada pertimbangan Pengembangan Karier dan Prestasi Kerja.

- (4) Pembinaan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan untuk memenuhi kebutuhan PNS secara kualitatif sesuai dengan persyaratan Jabatan yang ditentukan.
- (5) Pembinaan Karier untuk memenuhi kebutuhan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3), PNS dapat diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan.

#### Pasal 25

- (1) Unsur Pola Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3), terdiri atas:
  - a. pendidikan; dan/atau
  - b. pelatihan.
- (2) Pengembangan karier PNS melalui pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilakukan dengan pemberian tugas belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengembangan karier PNS melalui pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
  - a. pelatihan klasikal; dan
  - b. pelatihan nonklasikal.
- (4) Bentuk pelatihan klasikal dan pelatihan non klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat 3 mengacu pada peraturan lembaga yang membidangi administrasi negara.

- (5) Dalam pembinaan dan Pengembangan Karier PNS dapat menggunakan bentuk horizontal, vertikal, dan diagonal, dengan ketentuan:
- a. Pejabat Pelaksana yang telah memenuhi syarat yang ditetapkan dengan golongan ruang minimal III/b dapat diangkat sebagai Pejabat Pengawas, Bentuk Pola Karier yang digunakan merupakan vertikal.
  - b. Pejabat Pengawas yang telah memenuhi syarat yang ditetapkan, PNS tersebut dapat dipromosikan untuk menduduki Jabatan Administrator.
  - c. Pejabat Administrator yang telah memenuhi syarat yang ditetapkan, PNS tersebut dapat mengikuti seleksi untuk menduduki JPT Pratama.
  - d. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama apabila memenuhi syarat yang ditetapkan dapat mengikuti seleksi untuk menduduki JPT Madya.
  - e. JPT Pratama yang lulus seleksi akhir dapat diusulkan ke Presiden untuk ditetapkan menjadi Pejabat Pimpinan Tinggi Madya.
  - f. Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrasi dikarenakan adanya perampingan organisasi atau keinginan sendiri dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional yang setingkat dengan Jabatan yang pernah dipangkunya atau setingkat lebih tinggi sesuai ketentuan yang berlaku.
  - g. PNS yang telah selesai menjalani hukuman disiplin ringan dan hukuman disiplin sedang, dan mendapat surat keterangan telah selesai menjalani hukuman disiplin oleh PyB dapat dipertimbangkan

menduduki Jabatan yang setingkat dengan Jabatan yang pernah dipangkunya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- h. PNS yang dikenai sanksi dan terbukti tidak bersalah yang dinyatakan oleh PyB, dapat dipertimbangkan menduduki Jabatan yang setara dengan Jabatan yang pernah dipangkunya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **BAB VI**

### **PENILAIAN KOMPETENSI DAN PRESTASI KERJA**

#### Bagian Kesatu

#### Penilaian Kompetensi

#### Pasal 26

- (1) PNS yang akan diangkat, dipindahkan, diberhentikan dalam Jabatan dapat dilakukan Penilaian Kompetensi.
- (2) Penilaian Kompetensi, terdiri dari:
  - a. Penilaian Kompetensi Teknis diukur dari latar belakang pendidikan akademik dan kemampuan teknis PNS setelah mengikuti diklat-diklat teknis, serta pengalaman secara teknis dalam bekerja;
  - b. Penilaian Kompetensi Manajerial diukur dari kemampuan kepemimpinan PNS, dan Kompetensi Manajerial dapat dikembangkan dengan mengikuti diklat-diklat manajerial dan pengalaman kepemimpinan selama masa bekerja; dan

- c. Penilaian Kompetensi Sosial Kultural diukur dari kemampuan PNS dalam membina dan menyelaraskan relasi sosial kultural dalam masyarakat majemuk yang terkait dengan hal agama dan kepercayaan, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.
- (3) Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan Standar Kompetensi yang telah ditetapkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan metode *assessment*, yang dapat dilaksanakan dengan bekerja sama dengan *assessment centre*.

#### Bagian Kedua

#### Penilaian Prestasi Kerja

#### Pasal 27

Penilaian Prestasi Kerja dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan Peraturan Sekretaris Jenderal yang mengatur tentang penilaian prestasi kerja.

### **BAB VII**

### **POLA KARIER DALAM JABATAN**

#### Bagian Kesatu

#### Jenis Jabatan

#### Pasal 28

- (1) Jenis-jenis Jabatan yang dapat dipangku seorang PNS

dalam meniti Karier di lingkungan Setjen DPR RI:

- a. JPT;
  - b. JA;
  - c. JF.
- (2) Setiap Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan syarat Kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, dan persyaratan lain diatur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Bagian Kedua Jenjang Jabatan

### Pasal 29

- (1) JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf a memiliki jenjang Jabatan, yaitu:
  - a. JPT utama;
  - b. JPT Madya;
  - c. JPT Pratama.
- (2) JA sebagaimana dimaksud pada Pasal 28 ayat (1) huruf b memiliki jenjang Jabatan, yaitu:
  - a. Jabatan Administrator;
  - b. Jabatan Pengawas;
  - c. Jabatan Pelaksana.
- (3) JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf c memiliki jenjang Jabatan, yaitu:
  - a. Jenjang JF keahlian;
  - b. Jenjang JF keterampilan.
- (4) Jenis dan jenjang Jabatan PNS dapat digambarkan

sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Sekretaris Jenderal ini.

### Bagian Ketiga

#### Perencanaan Pola Karier pada Setjen DPR RI

##### Pasal 30

- (1) PyB menyusun rencana Pengembangan Karier dengan memperhatikan:
  - a. urutan karier yang berkesinambungan kecuali dari JF ke JPT atau JA;
  - b. tugas serumpun, kompetensi yang berkaitan, dan kualifikasi Pendidikan yang diperlukan.
- (2) Rencana Pengembangan Karier Pegawai pada Setjen DPR RI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK.

##### Pasal 31

- (1) Penyusunan rencana Pola Karier meliputi rencana Pola Karier untuk
  - a. JPT;
  - b. JA; dan
  - c. JF.
- (2) Rencana pola karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jumlah, komposisi, distribusi calon pemegang jabatan, dan jangka waktu melintasi jabatan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :
  - a. Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural, dan Kompetensi Teknis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

- b. Komposisi dalam pembinaan karier harus seimbang untuk seluruh calon peserta seleksi yang ada di instansi bersangkutan, dalam arti bagi setiap 1 (satu) Jabatan yang akan diisi, para calon harus memiliki syarat kompetensi, kualifikasi, dan kinerja; dan
- c. Distribusi calon pemegang Jabatan harus merata dalam arti tidak terlalu banyak untuk Jabatan tertentu dan terlalu sedikit untuk Jabatan lainnya.

Bagian Keempat  
Pelaksanaan Pola Karier

Pasal 32

PPK melaksanakan pengisian Jabatan berdasarkan rencana Pola Karier yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31.

**BAB VIII**

**PENGANGKATAN DALAM JABATAN, PERPINDAHAN  
DALAM JABATAN DAN PEMBERHENTIAN DARI JABATAN**

Bagian Kesatu  
Pengangkatan dan Pemberhentian  
Calon Pegawai Negeri Sipil

Paragraf 1  
Pengangkatan Calon PNS

## Pasal 33

- (1) Calon PNS yang diangkat menjadi PNS harus memenuhi persyaratan:
  - a. lulus pendidikan dan pelatihan dasar yang dilaksanakan pada masa pra Jabatan; dan
  - b. sehat jasmani dan rohani.
- (2) Calon PNS yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat menjadi PNS oleh PPK ke dalam Jabatan dan Pangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Karier awal calon PNS dilakukan melalui pengangkatan pertama dalam Jabatan Pelaksana maupun JF.

## Paragraf 2

## Pemberhentian Calon PNS

## Pasal 34

- (1) Calon PNS yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (1) diberhentikan sebagai Calon PNS.
- (2) Selain pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Calon PNS diberhentikan apabila:
  - a. mengundurkan diri atas permintaan sendiri;
  - b. meninggal dunia;
  - c. terbukti melakukan pelanggaran disiplin tingkat sedang atau berat;
  - d. memberikan keterangan atau bukti yang tidak benar pada waktu melamar;

- e. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap;
- f. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
- g. tidak bersedia mengucapkan sumpah/janji pada saat diangkat menjadi PNS.

## Bagian Kedua

### Pengangkatan dalam dan Pemberhentian dari JF

#### Paragraf 1

#### Pengangkatan dalam JF

#### Pasal 35

- (1) Kategori JF terdiri atas:
  - a. JF Keahlian; dan
  - b. JF Keterampilan.
- (2) Jenjang JF kategori keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas:
  - a. jenjang ahli utama;
  - b. jenjang ahli madya;
  - c. jenjang ahli muda; dan
  - d. jenjang ahli pertama
- (3) Jenjang JF kategori keterampilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri atas:
  - a. jenjang penyelia;
  - b. jenjang mahir;
  - c. jenjang terampil; dan
  - d. jenjang pemula.

## Pasal 36

- (1) Pengangkatan PNS dalam JF perlu mempertimbangkan lingkup tugas organisasi dengan rincian tugas JF, serta beban kerja yang memungkinkan untuk pencapaian angka kredit bagi Pejabat Fungsional yang bersangkutan.
- (2) Pengangkatan PNS ke dalam JF dapat dilakukan melalui:
  - a. pengangkatan pertama;
  - b. perpindahan dari jabatan lain;
  - c. penyesuaian/*inpassing*; dan
  - d. promosi.
- (3) Rincian mengenai persyaratan masing-masing pengangkatan PNS ke dalam JF sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mengacu pada peraturan menteri yang membidangi pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi tentang pengusulan, penetapan, dan pembinaan jabatan fungsional pegawai negeri sipil.

## Paragraf 2

## Pemberhentian dari JF

## Pasal 37

- (1) Pejabat Fungsional diberhentikan dari jabatannya apabila:
  - a. mengundurkan diri dari Jabatan;
  - b. diberhentikan sementara sebagai PNS;
  - c. menjalani cuti di luar tanggungan negara;

- d. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
  - e. ditugaskan secara penuh pada JPT, JA, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Pelaksana; atau
  - f. tidak memenuhi persyaratan jabatan.
- (2) Pejabat Fungsional yang diberhentikan karena alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b sampai dengan huruf e dapat diangkat kembali sesuai dengan jenjang jabatan terakhir apabila tersedia kebutuhan JF.
  - (3) Pengangkatan kembali dalam JF sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan dengan menggunakan angka kredit terakhir yang dimiliki dalam jenjang jabatannya dan dapat ditambah dengan angka kredit dari penilaian pelaksanaan tugas bidang JF selama diberhentikan.
  - (4) Pejabat fungsional yang diberhentikan karena ditugaskan pada Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, dapat disesuaikan pada jenjang sesuai dengan pangkat terakhir pada jabatannya paling kurang 1 tahun setelah diangkat kembali pada jenjang JF terakhir yang didudukinya, setelah mengikuti dan lulus uji kompetensi apabila tersedia kebutuhan JF.
  - (5) Terhadap Pejabat Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf f dilaksanakan pemeriksaan dan mendapatkan izin dari Pejabat yang Berwenang sebelum ditetapkan pemberhentiannya.
  - (6) Pejabat Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (5) tidak dapat diangkat kembali dalam JF yang sama sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

## Pasal 38

Tata cara pemberhentian dari 'JF mengacu pada peraturan menteri yang membidangi pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi tentang pengusulan, penetapan, dan pembinaan jabatan fungsional pegawai negeri sipil.

## Bagian Ketiga

## Pengangkatan dalam dan Pemberhentian dari JA

## Paragraf 1

## Pengangkatan dalam JA

## Pasal 39

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Administrator:
  - a. berstatus PNS;
  - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
  - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - d. memiliki pengalaman pada Jabatan Pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;
  - e. setiap unsur Penilaian Prestasi Kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi yang dibuktikan berdasarkan evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di instansinya; dan

- g. sehat jasmani dan rohani.
- (2) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi PNS yang mengikuti dan lulus sekolah kader dengan predikat sangat memuaskan.
- (3) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas adalah sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
  - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah Diploma III atau setara;
  - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - d. memiliki pengalaman dalam Jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;
  - e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan Standar Kompetensi yang ditetapkan; dan
  - g. sehat jasmani dan rohani.
- (4) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pelaksana sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
  - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau yang setara;
  - c. telah mengikuti dan lulus pelatihan terkait dengan bidang tugas dan/ atau lulus pendidikan dan pelatihan terintegrasi;

- d. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - e. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan; dan
  - f. sehat jasmani dan rohani.
- (5) Tata cara pengangkatan JA dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Paragraf 2

#### Pemberhentian dari JA

#### Pasal 40

- (1) PNS diberhentikan dari JA, apabila:
- a. mengundurkan diri dari Jabatan;
  - b. diberhentikan sementara sebagai PNS;
  - c. menjalani cuti di luar tanggungan negara;
  - d. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
  - e. ditugaskan secara penuh di luar JA; atau
  - f. tidak memenuhi persyaratan Jabatan.
- (2) Dalam keadaan tertentu, permohonan pengunduran diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun.
- (3) PNS yang diberhentikan dari JA karena alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e dapat diangkat kembali sesuai dengan JA yang terakhir apabila tersedia lowongan Jabatan.
- (4) PNS yang diberhentikan dari JA karena alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b sampai

dengan huruf e dapat diangkat kembali sesuai dengan JA yang terakhir apabila tersedia lowongan Jabatan.

- (5) Tata cara pemberhentian PNS dari JA dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Keempat

#### Pengangkatan dalam dan Pemberhentian dari JPT

#### Paragraf 1

#### Pengangkatan dalam JPT

#### Pasal 41

- (1) Persyaratan PNS untuk dapat diangkat dalam JPT Madya, meliputi:
  - a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
  - b. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
  - c. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun;
  - d. sedang atau pernah menduduki JPT Pratama atau JF jenjang ahli utama paling singkat 2 (dua) tahun;
  - e. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
  - f. usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun;dan

- g. sehat jasmani dan rohani.
- (2) Persyaratan PNS untuk dapat diangkat dalam JPT Pratama, meliputi:
- a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
  - b. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
  - c. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
  - d. sedang atau pernah menduduki Jabatan Administrator atau JF jenjang ahli Madya paling singkat 2 (dua) tahun;
  - e. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
  - f. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
  - g. sehat jasmani dan rohani.
- (3) Tata cara pengisian JPT dan pengangkatan Pejabat Pimpinan Tinggi dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Paragraf 2

#### Pemberhentian dari JPT

#### Pasal 42

- (1) PNS diberhentikan dari JPT, apabila:
- a. mengundurkan diri dari Jabatan;
  - b. diberhentikan sebagai PNS;

- c. diberhentikan sementara sebagai PNS;
  - d. menjalani cuti di luar tanggungan negara;
  - e. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
  - f. ditugaskan secara penuh di luar JPT;
  - g. terjadi penataan organisasi; atau
  - h. tidak memenuhi persyaratan Jabatan.
- (2) Tata cara pemberhentian dari JPT dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Bagian Kelima Perpindahan dalam Jabatan

#### Pasal 43

- (1) Perpindahan dalam Jabatan dapat dilakukan secara:
- a. vertikal (promosi);
  - b. horizontal (mutasi); dan
  - c. diagonal (promosi atau sesuai dengan mekanisme pengangkatan ke dalam JF).
- (2) Perpindahan PNS dalam Jabatan ditetapkan oleh PPK sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) PNS yang memasuki batas usia pensiun 1 (satu) tahun atau kurang dari 1 (satu) tahun tidak dapat dilakukan perpindahan dalam Jabatan.
- (4) Perpindahan dalam Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan c dilaksanakan sesuai ketentuan perundang-undangan.
- (5) Perpindahan dalam Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan dengan ketentuan:

- a. masing-masing unit kerja menyusun perencanaan perpindahan dalam Jabatan setiap tahun;
- b. perencanaan perpindahan dalam Jabatan sebagaimana dimaksud membidangi pada ayat (1) diusulkan kepada PPK melalui biro yang membidangi sumber daya manusia aparatur;
- c. perpindahan PNS dalam Jabatan dilakukan dengan memperhatikan Formasi, syarat Jabatan dan unsur-unsur Pola Karier sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 dan prinsip larangan benturan kepentingan.

Bagian Keenam  
Pemberhentian dalam Jabatan

Pasal 44

Pemberhentian PNS dalam Jabatan ditetapkan oleh PPK sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

**BAB IX**  
**KETENTUAN LAIN-LAIN**

Pasal 45

- (1) Dalam hal pengisian JA dan JPT, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 dan Pasal 41 tidak dapat dilaksanakan atau tidak memperoleh pengisian dalam Jabatan, PPK dapat menugaskan pejabat sebagai pelaksana harian atau pelaksana tugas.
- (2) Selain ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1),

penugasan pelaksana harian atau pelaksanaan tugas dapat ditunjuk apabila pejabat definitif berhalangan sementara atau berhalangan tetap.

- (3) Penugasan sebagai pelaksana harian atau pelaksana tugas dilaksanakan dengan mengacu pada Peraturan Sekretaris Jenderal yang mengatur tentang pelaksana harian atau pelaksana tugas.

Pasal 46

Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Sekretaris Jenderal ini dievaluasi dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan Setjen DPR RI dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

**BAB X**  
**PENUTUP**

Pasal 47

Peraturan Sekretaris Jenderal ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta,  
pada tanggal 9 Agustus 2021

**SEKRETARIS JENDERAL**

ttd.

**INDRA ISKANDAR**

Salinan sesuai dengan aslinya  
SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN PERWAKILAN RAKYAT  
REPUBLIK INDONESIA  
Biro Hukum dan Pengaduan Masyarakat

ttd.

Arini Wijayanti, S.H., M.H.



PENDIDIKAN	MASA KERJA DAN USIA																	
	Eselon Va/Gol. Ruang III/a-III/b		Eselon IVb/Gol. Ruang III/b-III/c		Eselon IVa/Gol. Ruang III/c-III/d		Eselon IIIb/Gol. Ruang III/d-IV/a		Eselon IIIa/Gol. Ruang IV/a-IV/b		Eselon IIIa/Gol. Ruang IV/c-IV/c		Eselon IIb/Gol. Ruang IV/b-IV/b-PIV/c		Eselon IIa/Gol. Ruang IV/c-IV/d		Eselon Ia/Gol. Ruang IV/d-IV/e	
	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia
S-1/D-4	4	27	8	31	12	35	16	39	20	43	24	47	28	51				
S-2	4	29	4	29	8	33	12	37	16	41	20	45	24	49	28	53		
S-3			4	31	4	31	8	35	12	39	16	43	20	47	24	51	28	54

Asumsi usia Calon PNS sebagai berikut:

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

**2. Jalur Karier Jabatan Fungsional Menggunakan Pola Karier Vertikal dalam Jabatan Fungsional Kategori Keterampilan Diasumsikan Berdasarkan Pendidikan, Usia, Kepangkatan, dan Masa Kerja**

PENDIDIKAN	MASA KERJA DAN USIA															
	PEMULA		TERAMPIL						MAHIR				PENYELIA			
	II/a		II/b		II/c		II/d		III/a		III/b		III/c		III/d	
	Masa kerja	Usia	Masa kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa kerja	Usia	Masa kerja	Usia	Masa kerja	Usia	Masa kerja	Usia	Masa kerja	Usia
SLTA/D-1	1	20	4	22	8	26	12	30	16	34	20	38	24	42	28	46
D-2			1	22	4	24	8	28	12	32	16	36	20	40	24	44
D-3					1	24	4	26	8	30	12	34	16	38	20	42

Asumsi usia Calon PNS sebagai berikut:

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

**3. Jalur Karier Reguler Menggunakan Pola Karier Vertikal Dalam Jabatan Fungsional Kategori Keahlian  
Diasumsikan Berdasarkan Pendidikan, Usia, Kepangkatan, dan Masa Kerja**

PENDIDIKAN	MASA KERJA DAN USIA																	
	AHLI PERTAMA				AHLI MUDA				AHLI MADYA						AHLI UTAMA			
	III/a		III/b		III/c		III/d		IV/a		IV/b		IV/c		IV/d		IV/e	
	Masa kerja	Usia	Masa kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa kerja	Usia	Masa kerja	Usia	Masa kerja	Usia	Masa kerja	Usia	Masa kerja	Usia	Masa Kerja	Usia
S-1/D-4	1	25	4	27	8	31	12	35	16	39	20	43	24	47	28	51	32	55
S-2			1	27	4	29	8	33	12	37	16	41	20	45	24	49	28	53
S-3					1	29	4	31	8	35	12	39	16	43	20	47	24	51

Asumsi usia Calon PNS sebagai berikut:

1. S-1/D-4 : 23 tahun.
2. S-2 : 25 tahun.
3. S-3 : 27 tahun.

#### 4. Jalur Karier Menggunakan Pola Karier Diagonal Dalam JA, JF, dan JPT

NO	KELOMPOK JABATAN		JALUR KARIER			
			JF		JA	JPT
			Jenjang Jabatan dalam Kategori Keterampilan	Jenjang Jabatan dalam Kategori Keahlian		
A.	JA					
	1.	Jabatan Pelaksana	Pemula s.d. Penyelia*)	Ahli Pertama dan Ahli Muda**)		
	2.	Jabatan Pengawas		Ahli Muda dan Ahli Madya***)		
	3.	Jabatan Administrator		Ahli Madya****)		JPT Pratama*****)
B.	JF					
	KATEGORI					
	1.	Keterampilan			Jabatan Pelaksana*) Jabatan Pengawas*****)	
	2.	Keahlian				
	A.	Ahli Pertama			Jabatan Pengawas*****) Jabatan Administrator*****)	
	B.	Ahli Muda			Jabatan Administrator*****)	
	C.	Ahli Madya				JPT Pratama
	D.	Ahli Utama				JPT Madya, dan JPT Utama*****)

Keterangan:

\*) Pendidikan paling rendah SLTA.

Pangkat paling rendah Pengatur Muda, Golongan Ruang II/a.

- \*\*\*) Strata Pendidikan paling rendah S-1/D-4.  
Pangkat paling rendah Penata Muda, Golongan Ruang III/a.
- \*\*\*\*) Strata paling rendah Pendidikan S-1/D-4.  
Pangkat paling rendah Penata, Golongan Ruang III/c.
- \*\*\*\*\*) Strata paling rendah Pendidikan S-1/D-4.  
Pangkat paling rendah Pembina, Golongan Ruang IV/a.
- \*\*\*\*\*) Strata Pendidikan paling rendah S-2.  
Pangkat paling rendah Pembina Utama Muda, Golongan Ruang IV/c untuk eselon IIa  
Pangkat paling rendah Pembina Tingkat I, Golongan Ruang IVb untuk eselon IIb.
- \*\*\*\*\*) Strata Pendidikan paling rendah D-3.  
Pangkat paling rendah Penata, Golongan Ruang III/c untuk eselon IVa.  
Pangkat paling rendah Penata Muda Tingkat I, Golongan Ruang III/b untuk eselon IVb.
- \*\*\*\*\*) Strata Pendidikan paling rendah S-1/D-4.  
Pangkat paling rendah Pembina, Golongan Ruang IV/a untuk eselon IIIa.  
Pangkat paling rendah Pembina Penata Tingkat I, Golongan Ruang III/d untuk eselon IIIb
- \*\*\*\*\*) Strata Pendidikan paling rendah S-2.  
Pangkat paling rendah Pembina Utama Madya, Golongan Ruang IV/d untuk eselon Ia.  
Pangkat paling rendah Pembina Utama Muda, Golongan Ruang IV/c untuk eselon Ib.

**SEKRETARIS JENDERAL**

ttd.

**INDRA ISKANDAR**